

УДК 342.51:351.74

А.А. СТАРОДУБЦЕВ, канд. юрид. наук,
Харківський національний університет внутрішніх справ

ЕТАПИ СЛУЖБОВОЇ КАР'ЄРИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Ключові слова: етапи службової кар'єри, органи внутрішніх справ

Загальною підставою для здійснення кар'єри є прагнення людини досягнути становища, яке надало би їй можливість найбільш повно задовольнити власні потреби. Тобто, кар'єру можна розглядати як цілеспрямований процес ефективного освоєння людиною основних сфер середовища її життєдіяльності: сімейної, трудової, рекреаційної тощо. Динаміка соціально-економічного становища, статутно-рольові характеристики, форми соціальної активності особистості в сукупності характеризують динаміку життєвого просування людини. Є.В. Охотський вважає, що на основі саме такого широкого розуміння кар'єри як активного просування людини в освоєнні та вдосконаленні способу життя і здійснюється моделювання кар'єрного процесу й відповідних стратегій управління кар'єрою [1, с.166–170], із чим ми цілком погоджуємося. Актуальною особливістю кар'єри є те, що вона за своєю суттю стратегічна, оскільки її зміст полягає у просуванні людини в своє гіпотетичне (сімейне, службове) майбутнє. Слід зазначити, що розвиток кар'єри службовця проходить нелінійно, стратегічною метою її управління стає сам процес просування у бажаному та можливому напрямі або ж у його розгалуженнях [1, с.168–169].

Серед науковців, які в тій чи іншій мірі розробляли проблеми державно-службових відносин можна назвати прізвища таких видатних учених як В.Б. Авер'янов, Д.М. Бахрах, Ю.П. Битяк, О.М. Бандурка, В.О. Заросило, Л.В. Коваль, А.Т. Комзюк, О.М. Музичук, В.І. Олефір, Л.Л. Попов, проте комплексного дослідження службової кар'єри при прохо-

дженні служби в органах внутрішніх справ та визначення її етапів, здійснено не було, що й зумовило написання цієї статті та є її новизною. Метою даної роботи є уточнення поняття службової кар'єри при проходженні служби в органах внутрішніх справ та визначення її етапів.

Уперше термін «службова кар'єра» було закріплено у Законі України «Про державну службу» [2], п'ятий розділ якого названо «Службова кар'єра». У розділі виокремлені такі важливі елементи кар'єри, як: класифікація посад (ст.25), ранги державних службовців (ст.26), просування по державній службі (ст.27), кадровий резерв (ст.28). Водночас, аналіз статей цього розділу свідчить про відсутність у законі визначення поняття службової кар'єри, етапів її проходження, управління службовою кар'єрою.

Відповідно до словникових джерел, поняття «кар'єра» трактується як: (а) 1. Швидкісне, успішне просування у службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності; досягнення слави, вигоди тощо. 2. Рід занять [3, с.417]; (б) походить від італ. *carriera* – біг, життєвий шлях, лат. *carrus* – віз, візок і пояснює 1) просування в якій-небудь сфері діяльності; 2) досягнення популярності, слави, вигоди; 3) рід діяльності, професії [4, с.337]; (в) 1) швидке й успішне просування по службі у певній сфері діяльності, підвищення соціального статусу, досягнення популярності, успіху, слави; 2) позначення роду занять, професії [5, с.48]. Отже, враховуючи вище зазначене, можна дійти висновку, що в цілому поняття кар'єри, з філологічної точки зору, є визначеним та не містить принципових розходжень у поглядах.

Цікавою є пропозиція О.С. Продаєвича сприймати службову кар'єру як комплексне публічно-правове явище, що має внутрішню структуру. В цій структурі вчений виокремлює такі складові:

1) входження: прийняття на державну службу, ознайомлення з функціональними обов'язками, проходження випробувального строку та професійного навчання, набуття першого досвіду;

2) становлення: адаптація до обраної професійної спеціалізації, формування системно-

го уявлення про структурно-функціональні зв'язки, специфіка управлінської праці, зайняття керівної посади нижчого рівня;

3) сталість: оволодіння професією, досягнення стійкого становища в установі;

4) зрілість: максимальне використання власного кар'єрного потенціалу, коли компетентність перевищує кваліфікаційно-посадові вимоги, нарощування авторитету, наявність привабливого іміджу, високий рейтинг;

5) завершення: високий статус, визнання професіоналізму й компетентності, вшанування заслуг, відчуття необхідності передати іншим свої знання та досвід, перехід на патронатні посади [6, с.12, 15].

Вищенаведене розуміння службової кар'єри заперечує В.М. Бесчастний, наголошуючи на тому, що не можна розуміти під службовою кар'єрою виключно вертикальне просування по службі, оскільки, обіймаючи навіть рівнозначну посаду, особа може зростати професійно [7, с.77], цієї ж позиції дотримується В.Ю. Кікінчук, який зазначає, що поняття службової кар'єри, у тому числі і в органах внутрішніх справ, фактично є тотожним поняттю проходження служби в ОВС України [8, с.96], що, на нашу думку, є питанням спірним, оскільки видається не зовсім зрозумілим таке «професійне зростання». Наприклад, при проходженні служби в органах внутрішніх

справ працівник ОВС протягом 20 років може обіймати посади оперуповноваженого сектору карного розшуку у різних райвідділах України. Чи можна подібне проходження служби розглядати з точки зору службової кар'єри? Чи можна говорити про кар'єрний ріст? Виключно про професійне зростання – можливо. Про отримання певного досвіду, відповідного багажу знань та здобутих навичок – так. Але не про кар'єрне зростання в нашому розумінні цього поняття, адже службова кар'єра в ОВС, на нашу думку, – це нормативно врегульоване швидке та стрімке проходження служби по вертикалі.

Важливим аспектом службової кар'єри в ОВС є проходження певних її етапів.

На нашу думку, основним із таких етапів є підготовка працівників ОВС у спеціалізованих навчальних закладах системи МВС України та їх подальше працевлаштування. З метою практичного погляду на проблему нами опрацьовано деякі статистичні дані. Так, аналіз матеріалів, наданих територіальними ОВС, свідчить, що ГУМВС, УМВС та УМВСТ проведено діагностування професійних знань, умінь, навичок, ділових та особистісних якостей молодих фахівців-випускників 2009 року, заліки з вогневої та фізичної підготовки.

Всього вивчено матеріали входження в посади 2739 випускників 2009 року (табл.).

Таблиця – Матеріали входження в посади 2739 випускників 2009 року

ВНЗ	Кількість випускників		
	2007 року	2008 року	2009 року
КНУВС	600	590	540
ХНУВС	616	674	660
ХЮІ ХНУВС	89	96	99
КЮІ ХНУВС	83	93	112
ОДУВС	122	117	128
КЮІ ОДУВС	109	88	99
ДДУВС	163	146	139
ЗЮІ ДДУВС	135	29	132
ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка	298	273	250
ДЮІ ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка	193	347	410
ЛьвДУВС	74	69	61
ШОІ ЛьвДУВС	132	84	109
Всього	2614	2606	2739

Відповідно до отриманих результатів нами складено діаграму рейтингу вищих навчальних закладів МВС України, що відображає

якість підготовки фахівців у вищих навчальних закладах МВС України протягом 2007–2009 років (рис.).

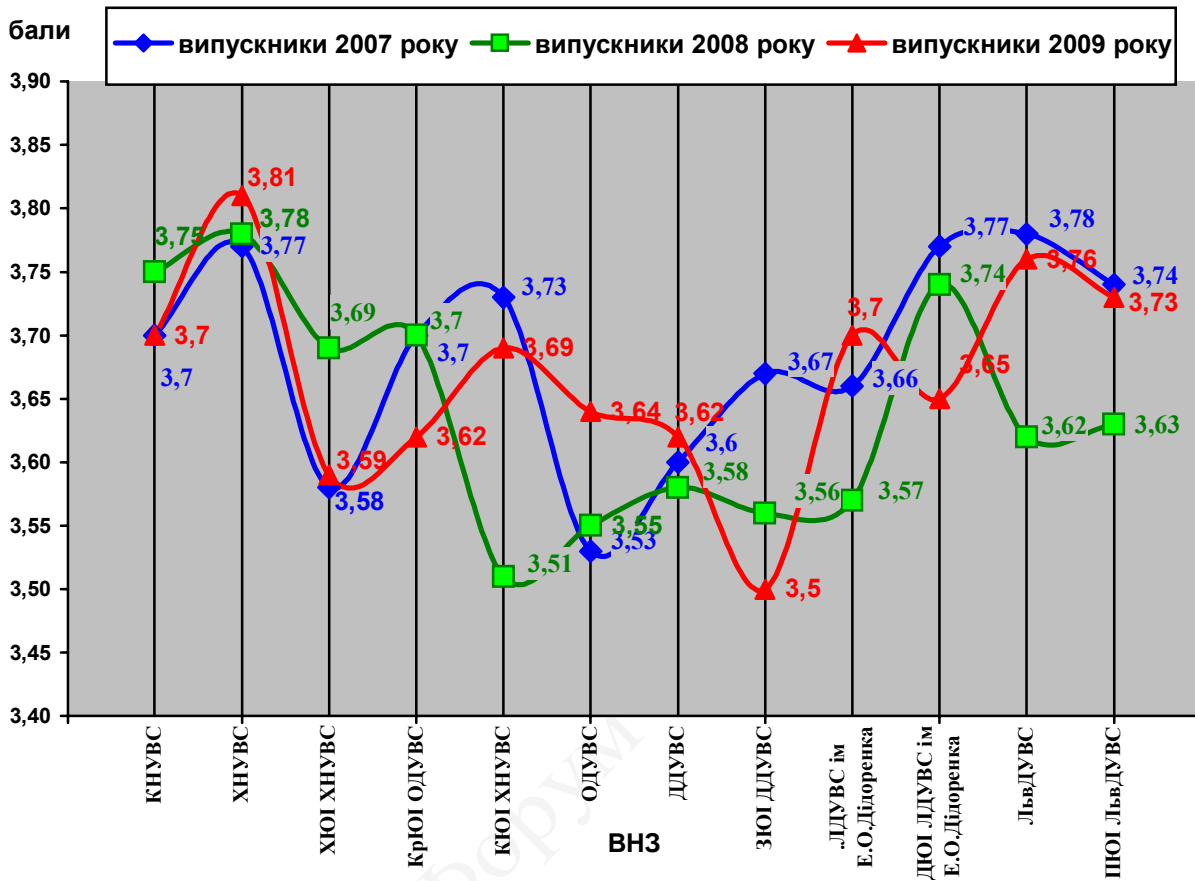


Рисунок – Рейтинг вищих навчальних закладів МВС України у 2007–2009 рр.

Оцінка якісних показників підготовленості молодих фахівців здійснювалась за п'ятибальною шкалою. Середній бал склав від 3,5 до 3,81, що свідчить про її недостатній рівень. Найвищий показник підготовленості до служби у випускників Харківського національного університету внутрішніх справ, на другому місці – випускники Львівського державного університету внутрішніх справ, найнижчий показник був – у випускників Запорізького юридичного інституту ДДУВС.

Становлення особистості професіонала міліцейської служби, формування його морально-вольових якостей відбувається на протязі всього терміну навчання у ВНЗ МВС та у перші роки службової діяльності в органах внутрішніх справ. Особливо важливу роль у да-

ному процесі відіграє сприйняття майбутнім фахівцем колективу органу чи підрозділу внутрішніх справ, його режиму роботи, морально-психологічного клімату, спілкування з досвідченими колегами, побудова взаємовідносин з ними, що є черговим етапом службової кар'єри в ОВС – професійна адаптація працівників органів внутрішніх справ. Підвищення ефективності правоохоронної діяльності тісно пов'язане з оптимізацією процесу професійного становлення молодого фахівця безпосередньо на службі. На даному етапі у молодого фахівця формується переконання у правильності професійного вибору, з'являється можливість перевірити на практиці власні знання, отримані під час навчання у вищому навчальному закладі. Успіх у складному про-

цесі адаптації молодих фахівців значною мірою залежить від їх найближчого професійного оточення, допомоги досвідчених фахівців. Наприклад, у 2009 році призначено на посади 3087 випускників ВНЗ МВС України, з них за фахом 2833, що складає 91,2 % від загальної кількості випускників ВНЗ МВС 2009 року; не за фахом – 254 (8,2 %), що також впливає на процес пристосування особи, яка тільки-но поступила на службу в органи внутрішніх справ, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби.

Найбільш вагомим, на нашу думку, є третій етап службової кар'єри в ОВС – етап безпосереднього професійного зростання. В цей період відбувається процес росту, професійного розвитку та активного просування по службі, зростає потреба в самоствердженні, досягненні більш високого статусу. На нашу думку, саме цей етап є ключовим у здійсненні службової кар'єри в ОВС та, за часовою ознакою, найбільш тривалим.

Можливість реалізації працівником ОВС службової функції, яка проявляється у фактичній можливості працювати, по-перше, є умовою реалізації його права на рівний доступ до державної служби, по-друге, під час службової діяльності особа реалізує свої здібності, отримує можливість самореалізації та самовдосконалення, втілює в життя свій соціально корисний потенціал. І, як ми вважаємо, в певній частині реалізація працівником службової функції є умовою розвитку його особистості, сприяє задоволенню інших його потреб та інтересів. В свою чергу, що стосується органу або підрозділу внутрішніх справ, то завдяки праці його персоналу відбувається реалізація покладених на нього державою завдань, а тривале виконання працівниками цих органів правоохоронних функцій сприяє підвищенню їх кваліфікації, забезпечує зростання їх професіоналізму, є умовою якісного, ефективного та результативного виконання їх службових обов'язків. Таким чином, служба кожного окремого працівника ОВС є засобом реалізації призна-

чення цього органу, а також умовою забезпечення зростання ефективності його функціонування. В контексті наведеного щодо значення служби в сучасному суспільстві, варто погодитися із думкою В.І. Прокопенка, який прямо вказує, що тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби. Саме тому праця становить єдність двох функцій: засобу до існування та сфери ствердження особи. Перша з цих функцій знаходить своє відображення в орієнтації працівника на матеріальне задоволення потреб результатами своєї праці; друга – в орієнтації працівника на зміст праці, її відповідність його внутрішнім запитам, моральне задоволення роботою [9, с.7].

На нашу думку, виділення зазначених етапів службової кар'єри в ОВС має значення фактору, який може бути покладений в основу визначення найбільш ефективних та результативних, як для особи, так і для конкретного органу або підрозділу внутрішніх справ, напрямів здійснення службової кар'єри працівника ОВС. Тобто мова йде про управління кар'єрою, що робить процес кар'єри більш стабільним, передбачуваним, надає можливість особі досягнути бажаних для неї результатів, а для органу або підрозділу внутрішніх справ забезпечує можливість найбільш повно та ефективно використати здібності особи, її професійні навички та досвід.

Саме в такому комплексному сприйнятті, де всі аспекти є взаємопов'язаними та взаємообумовленими, ми і можемо отримати можливість формування найбільш системного визначення поняття «кар'єра» та пов'язаного із ним поняття «службова кар'єра», зокрема, в органах внутрішніх справ. Так, під службовою кар'єрою в ОВС пропонуємо розуміти заснований на свідомому та добровільному усвідомленні та прийнятті працівником значення службової діяльності, нормативно врегульований швидкий та стрімкий процес проходження ним низки етапів служби по вертикалі, який забезпечує досягнення значи-

мих для працівника та служби результатів від здійснення ним службової діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Чернецька Г. Службова кар'єра державного службовця / Г. Чернецька // Збірник наукових праць Укр. акад. держ. управління при Президентіві України. – 2000. – Вип. 2. – Ч. III. – С. 166–173.

2. Закон України «Про державну службу» : від 16.12.1993 р., № 3723–ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. – 1440 с.

4. Сучасний словник іншомовних слів : Близько 20 тис. слів і словосполучень / уклали : О. І. Скопненко, Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с. – (Словники України).

5. Горбатенко В. П. Кар'єра / В. П. Горбатенко // Юридична енциклопедія : в 6 т. Т. 3. – 2001. – С. 48.

6. Продаєвич О. С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.07 / О. С. Продаєвич ; Одес. нац. юрид. акад. – О., 2008. – 20 с.

7. Бесчастний В. М. Правове регулювання проходження служби в органах внутрішніх справ : монографія / В. М. Бесчастний. – Донецьк : Донецьк. юрид. ін-т ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка, 2009. – 132 с.

8. Кікінчук В. Ю. Адміністративні процедури проходження служби в органах внутрішніх справ: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Кікінчук Василь Юрійович. – Х., 2010. – 205 с.

9. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

Стародубцев А. А. Етапи службової кар'єри в органах внутрішніх справ / А. А. Стародубцев // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 654–658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12caaovc.pdf>

Уточнено поняття службової кар'єри при проходженні служби в органах внутрішніх справ та визначено її етапи.

Стародубцев А.А. Этапы служебной карьеры в органах внутренних дел

Уточнено понятие служебной карьеры при прохождении службы в органах внутренних дел и определены ее этапы.

Starodubcev A.A. Stages of their Careers in the Internal Affairs

The concept of official career is specified at passing of service in the organs of internal affairs and certainly its stages.